

## **Waschen und Umkleiden als Arbeitszeit**

*BAG, Urteil vom 11.10.2000 - 5 AZR 122/99*

### **Leitsätze**

- 1. Waschen und Umkleiden sind in der Regel, sofern nichts anderes vereinbart ist, keine Hauptleistungspflichten des Arbeitnehmers, für die der Arbeitgeber nach § 611 BGB eine Vergütung zu gewähren hätte.**
- 2. Werden diese Tätigkeiten vom Arbeitnehmer verlangt, kann es sich zwar um Dienstleistungen nach § 612 Abs 1 BGB handeln, diese sind regelmäßig aber nicht nur gegen eine Vergütung zu erwarten.**

### **Tenor**

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. August 1998 - 4 Sa 1799/97 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger Zeiten für Waschen und Umkleiden als Arbeitszeit zu vergüten sind.

Die Beklagte betreibt private Müllentsorgung und Containerdienste. Der Kläger ist bei ihr als "Fahrer/Müllwerker" beschäftigt. Seine Aufgabe ist der Transport von Hausmüllcontainern. Nach § 1 des Arbeitsvertrages finden auf das Arbeitsverhältnis die für die Beklagte maßgeblichen Tarifbestimmungen und die Bestimmungen der "Arbeitsordnung" Anwendung. Gemäß § 4 des Vertrages hat der Kläger "die vorgeschriebene Arbeits- und Schutzkleidung" zu tragen. Sie wird von der Beklagten gestellt. In Nr. 4 der Arbeitsordnung heißt es, der Umkleideraum sei kein Aufenthaltsraum und dürfe nur zum Wechseln der Kleidung sowie vor und nach dem Duschen oder Waschen benutzt werden. In einer Organisationsanweisung der Beklagten vom 7. Februar 1995 ist bestimmt, das Tragen der Arbeitskleidung außerhalb der Arbeitszeit sei nicht gestattet.

Für die Beklagte gelten die Unfallverhütungsvorschriften "Abfallwirtschaft". Sie schreiben in § 29, § 30 VBG 126 das Tragen von Schutzkleidung, insbesondere für Arbeiten im öffentlichen Straßenverkehr, das Aufstellen eines Hautschutzplans und Hinweise zur Körperreinigung für die Beschäftigten vor.

Der Kläger zieht sich vor Arbeitsbeginn im Betrieb der Beklagten um und legt die vorgeschriebene Schutzkleidung an. Am Arbeitsende wechselt er die Kleidung nach Waschen und Duschen erneut. Die dafür benötigten Zeiten werden von der Beklagten nicht vergütet. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, es handele sich um Arbeitszeit, die wie Überstunden zu vergüten sei. Er hat behauptet, für die beiden Umkleidevorgänge und die Körperreinigung benötige er je 15 Minuten, insgesamt also 45 Minuten täglich. Mit seiner Klage macht er dafür im einzelnen aufgeschlüsselte Vergütungsforderungen einschließlich eines Überstundenzuschlags von 30 % betreffend die Zeit von Januar 1996 bis einschließlich August 1996 geltend.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1. 937, 86 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich aus 975, 17 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 19. Juli 1996, auf den sich aus 249, 33 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 28. August 1996 und auf den sich aus 713, 36 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 22. Januar 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, schon aufgrund der jahrelangen gegenteiligen Praxis der Parteien könne der Kläger Vergütung für die Umkleide- und Waschzeiten nicht verlangen. Die Angaben des Klägers über den dafür benötigten Zeitumfang hat sie mit Nichtwissen bestritten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe: Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Dem Kläger stehen Vergütungsansprüche für Umkleide- und Waschzeiten nicht zu.

I. Der Klageanspruch folgt nicht aus § 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag der Parteien. Nach § 611 BGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, als Gegenleistung für die versprochenen Dienste die vereinbarte Vergütung zu zahlen. Die vom Kläger vertraglich versprochenen Dienste sind die Tätigkeiten als "Fahrer/Müllwerker". Um ihretwillen hat sich die Beklagte zur Vergütung verpflichtet. Nur diese Tätigkeiten unterfallen deshalb dem Gegenseitigkeitsverhältnis des § 611 BGB. Zu ihnen gehören das vorherige und anschließende Umkleiden und Waschen nicht. Dies ergibt sich daraus, daß zwischen den Tätigkeiten eines Fahrers und Müllwerkers selbst und den dafür notwendigen Vor- und Nachbereitungshandlungen unterschieden werden kann. Umkleiden und Waschen gehören zu letzteren. Beide sind nicht Teil der "versprochenen Dienste" und stellen nicht die vergütungspflichtige Hauptleistungspflicht des Klägers nach § 611 BGB dar.

Hinzu kommt, daß der Kläger nach § 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag eine Vergütung nur für die Dauer der vertraglich oder tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen kann. Während dieser Zeit wiederum ist er als Fahrer und Müllwerker tätig. Für die Wasch- und Umkleidezeiten begehrt er eine zusätzliche Vergütung und überdies Überstundenzuschläge. Allein auf § 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag vermag er einen solchen Anspruch nicht zu stützen.

Es kommt insoweit auch eine ergänzende Vertragsauslegung nicht in Betracht. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte dafür, daß die Parteien die Notwendigkeit des Umkleidens und Waschens vor und nach der eigentlichen Tätigkeit des Klägers übersehen hätten und der Vertrag hinsichtlich der Vergütung insoweit lückenhaft geblieben wäre. Überdies könnte aus ihren Absprachen nichts für die Beantwortung der Frage gewonnen werden, was sie zur Vergütung von Umkleide- und Waschzeiten voraussichtlich vereinbart hätten.

II. Der Klageanspruch folgt auch nicht aus tariflichen Regelungen, die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden sind.

1. Der einschlägige Bundes-Manteltarifvertrag zwischen dem Berufsverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft e. V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr vom 16. September 1996 (BMTV) sieht in § 4 zwar Bestimmungen zur "Arbeitszeit" vor.

Diese verhalten sich jedoch lediglich über den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit und die Möglichkeiten ihrer Verteilung auf die einzelnen Wochentage. Die Frage, welche Tätigkeiten zur Arbeitszeit zählen oder mit welcher Handlung des Arbeitnehmers diese beginnt, regeln sie nicht. Umkleide- und Waschzeiten stellen auch keine vergütungspflichtige Mehrarbeit iSv. § 6 Nr. 1 BMTV dar. Nach dieser Vorschrift sind Mehrarbeit die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan oder betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Darunter fallen nur Arbeitsstunden, in denen die Arbeitnehmer auf besondere Weisung ihrer Hauptleistungspflicht über den regelmäßigen Zeitumfang hinaus nachkommen.

2. Eine andere Frage ist es, ob Umkleide- und Waschzeiten dann tariflich zu vergüten sind, wenn sie im Rahmen von Mehrarbeit anfallen, "die sich nicht unmittelbar an die tägliche Arbeit anschließt". Für diesen Fall sieht § 6 Nr. 5 BMTV vor, daß "die tatsächliche Arbeitszeit einschließlich der Wegezeit" vergütet wird. Zur "tatsächlichen Arbeitszeit" gehören möglicherweise auch Rüstzeiten. Die Frage braucht aber nicht entschieden zu werden. Der Kläger macht in dieser Weise begründete Ansprüche nicht geltend.

3. Aus § 15 des BMTV, demzufolge "Arbeits- und Schutzkleidung vom Arbeitgeber den Witterungsbedingungen entsprechend zur Verfügung gestellt, gereinigt und instand gesetzt" wird, läßt sich für eine Vergütungspflichtigkeit der Umkleide- und Waschzeiten nichts herleiten. Auch der Bundes-Entgelttarifvertrag derselben Tarifvertragsparteien vom 16. September 1996 verhält sich über eine Vergütungspflichtigkeit dieser Zeiten nicht. Im übrigen gelten beide Tarifverträge erst seit dem 1. September 1996 und nicht schon für den von der Klage erfassten Zeitraum von Januar bis August 1996.

III. Andere kollektivrechtliche Anspruchsgrundlagen kommen nicht in Betracht. Weder gibt es einschlägige Betriebsvereinbarungen noch enthält die "Arbeitsordnung" der Beklagten - unbeschadet der Frage, ob es sich um eine Betriebsvereinbarung oder eine arbeitsvertraglich einbezogene einseitige Anordnung der Beklagten handelt - eine entsprechende Vergütungsregelung.

IV. Der Kläger vermag seinen Anspruch auch nicht auf § 612 Abs. 1 BGB zu stützen.

1. Nach dieser Vorschrift gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. In diesem Zusammenhang ist zunächst zu klären, ob eine Tätigkeit überhaupt eine "Dienstleistung" darstellt. Anschließend ist ggf. zu prüfen, ob sie vergütet werden muß. § 612 Abs. 1 BGB dient nicht nur der Abgrenzung zwischen entgeltlichen und unentgeltlichen Dienstleistungen (vgl. ErfK-Schlachter BGB § 612 Rn. 1 mwN), anhand dieser Regelung ist auch zu beurteilen, ob eine grundsätzlich vergütungspflichtige Dienstleistung von einer für die Hauptleistung vereinbarten Vergütung bereits mitumfaßt ist.

2. Für die hiernach maßgeblichen Fragen, ob eine Dienstleistung vorliegt und ob diese vergütet werden muß, ist nicht unmittelbar entscheidend, ob die betreffende Tätigkeit "Arbeitszeit" im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG darstellt. Das Arbeitszeitgesetz dient dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und schreibt dabei höchstzulässige Zeiten für die tägliche und wöchentliche "Arbeit" vor. Deshalb werden zwar in aller Regel Zeiten, die im Sinne des Arbeitszeitgesetzes Arbeitszeit darstellen, auf Tätigkeiten beruhen, die auch individualrechtlich nach § 612 Abs. 1 BGB als Dienstleistung zu verstehen sind. Umgekehrt ist aber nicht

ausgeschlossen, daß eine Dienstleistung iSd. § 612 Abs. 1 BGB vorliegt, obwohl die betreffende Tätigkeit - wie etwa nach herrschender Meinung die Rufbereitschaft - unter dem öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutzaspekt des Arbeitszeitgesetzes keine Arbeitszeit darstellt. Bei Umkleide- und Waschzeiten gibt es Gründe anzunehmen, daß sie im arbeitsschutzrechtlichen Sinne nicht als Arbeitszeit anzusehen sind. Es drohen bei der entsprechenden Verrichtung auch nach Ausschöpfung der Höchstleistungszeitgrenzen keine Gefahren, denen durch Einbezug in die gesetzliche Arbeitszeit vorzubeugen wäre (vgl. BAG 22. März 1995 - 5 AZR 934/93 - BAGE 79, 312, 318). Dies kann im Streitfall dahinstehen. Für mögliche Vergütungsansprüche kommt es darauf nicht an.

Unmaßgeblich ist ferner Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 93/104/EG des Rates der Europäischen Union über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (ABl. EG Nr. L 307/18 - abgedruckt bei Buschmann/Ulber Arbeitszeitgesetz 3. Aufl. Anhang Nr. 7). Danach ist "Arbeitszeit" jede Zeitspanne, während derer ein Arbeitnehmer "gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt". Gemäß Art. 1 enthält die Richtlinie insoweit "Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung". Für eine Vergütungspflichtigkeit von Arbeitszeit läßt sich deshalb auch aus ihr nichts herleiten.

3. Ob Umkleiden, Waschen und sonstige Rüsttätigkeiten vergütungsrechtlich eine Dienst- oder Arbeitsleistung iSv. § 612 Abs. 1 BGB darstellen, ist umstritten.

a) Teile des Schrifttums bejahen dies mittelbar dadurch, daß sie diese Tätigkeiten immer dann für vergütungspflichtig halten, wenn sie notwendig im Betrieb erfolgen (so Buschmann/Ulber aaO § 2 Arbeitszeitgesetz Rn. 10 mwN; Grimberg Anm. zu BAG 22. März 1995 - 5 AZR 934/93 - AiB 1995, 533, 534; Heilmann Anm. zu Arbeitsgericht Stralsund 6. April 1998 - 1 Ca 23/98 - AiB 1998, 477, 478; wohl auch Busch BB 1995, 1690, 1691).

b) Wiese (Anm. zu BAG 22. März 1995 - 5 AZR 934/93 - SAE 1996, 369, 373) definiert "Arbeit" unter Bezug auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Tätigkeit, die der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient, und sieht diese Voraussetzung nicht bereits beim Umkleiden und Waschen als erfüllt an. Beide Tätigkeiten dienen nur der Vorbereitung der fremdnützigen Tätigkeit bzw. den eigenen Bedürfnissen des Arbeitnehmers nach Beendigung dieser Tätigkeit. Etwas anderes gelte nur, wenn sie bestimmten Arbeitsvorgängen und damit der geschuldeten Arbeitsleistung "wesensmäßig zugeordnet" werden müßten, wie etwa beim Mannequin, bei Ärzten und sonstigem Krankenhauspersonal vor und nach einer Operation, oder bei Tauchern, die ihre Ausrüstung im Rahmen ihrer Einsätze an- und ablegten.

c) Das Bundesarbeitsgericht hat zu der Frage, ob Umkleiden und Waschen "Arbeit" darstellen, bislang nicht ausdrücklich Stellung genommen.

Mit Urteil vom 22. Mai 1980 (- 2 AZR 577/78 - juris) hat es unter kündigungsschutzrechtlichem Aspekt geprüft, ob dem Arbeitnehmer das Umkleiden nach Beginn des durch eine Stempeluhr anzuzeigenden Dienstantritts und vor dem Ausstempeln erlaubt war, weil es zur Arbeitszeit gehörte. Es hat angenommen, darüber entschieden kollektivvertragliche Vereinbarungen oder eine betriebliche Übung.

Mit Urteil vom 28. Juli 1994 (- 6 AZR 220/94 - BAGE 77, 285) hat es ausdrücklich offengelassen, ob ein Arbeitnehmer, indem er sich umzieht, bereits "Arbeit" verrichtet. Es hat aber das vom

Arbeitgeber angeordnete Umkleiden jedenfalls als arbeitsvertragliche Verpflichtung angesehen. Da diese nicht "irgendwann und irgendwo", sondern unmittelbar vor Erreichen des Arbeitsplatzes in einem bestimmten Umkleideraum habe vorgenommen werden müssen, sei dieser Raum zur "Arbeitsstelle" iSd. § 15 BAT zu zählen; bei deren Erreichen wiederum beginne aufgrund entsprechender weiterer tariflicher Vorgaben die vergütungspflichtige Arbeitszeit. Für den vorliegenden Fall ist dies mangels Geltung des BAT ohne Bedeutung.

Im Urteil vom 22. März 1995 (- 5 AZR 934/93 - aaO) hat der Senat geprüft, ob und inwieweit die Zeit des Umkleidens im Betrieb zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zu rechnen sei. Zwischen der Frage, ob "Arbeit" vorliege und ob diese ggf. zu vergüten sei, hat er dabei nicht unterschieden. Wenn das Umkleiden nicht ausdrücklich Inhalt der Arbeitsleistung sei, sondern nur der persönlichen Vorbereitung diene - wie bei dem dortigen Kläger als Koch -, entschieden über die Zugehörigkeit zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit die Verhältnisse im Einzelfall. In erster Linie seien dies die organisatorischen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebes und die konkreten Anforderungen an den Arbeitnehmer, wie sie sich aus den betrieblichen Regelungen und Handhabungen tatsächlich ergäben.

d) Im Streitfall ist das Umkleiden und Waschen des Klägers als "Arbeit" anzusehen. Arbeit ist jede Tätigkeit, die der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (BAG 25. April 1962 – 4 AZR 213/61 - AP BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung Nr. 6; BAG 8. März 1961 - 4 AZR 71/59 - BAGE 11, 25). Umkleiden und Waschen dienen dann einem fremden Bedürfnis, wenn sie nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllen. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung etwa, die zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann, ist nicht lediglich fremdnützig. Die dafür aufgewendete Zeit ist regelmäßig keine Arbeitszeit im Sinne des § 612 Abs. 1 BGB (zutreffend Busch aaO).

Anders verhält es sich, wenn die Dienstkleidung notwendig im Betrieb angelegt werden muß, dort nach Beendigung der Tätigkeit zu verbleiben hat und der Arbeitnehmer arbeitsschutzrechtlich ohne sie die Arbeit gar nicht aufnehmen darf. Hier dient das Umkleiden und das Anlegen der vorgeschriebenen Schutzkleidung nicht gleichermaßen einem eigenen Bedürfnis des Arbeitnehmers. Es dient vorwiegend dem fremden Bedürfnis des Arbeitgebers, der den Arbeitnehmer ohne die entsprechende Ausrüstung nicht einsetzen dürfte (ähnlich LAG Baden-Württemberg 12. Februar 1987 - 6 Sa 195/85HD - AiB 1987, 246, 247). Der Umstand, daß Arbeitsschutzbestimmungen gerade im gesundheitlichen Interesse der Arbeitnehmer liegen, ist im Rahmen des § 612 Abs. 1 BGB für die Beurteilung der Eigennützigkeit im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Bedeutung. Schon das Umkleiden selbst ist deshalb in solchen Fällen fremdnützig, nicht erst die anschließende Tätigkeit. Eine solche Bewertung ist nicht deshalb ausgeschlossen, weil das Umkleiden nur eine Vorbereitungshandlung darstellt. Zwar trifft dies zu, doch dient diese ihrerseits allein einem fremden Bedürfnis.

Unter den genannten betrieblichen und arbeitsschutzrechtlichen Voraussetzungen gilt das gleiche für das Waschen und Umkleiden nach Beendigung der geschuldeten Tätigkeit. Es ist nicht überzeugend, diese Handlungen gleichsam als Vorbereitung der Freizeit und damit als lediglich einem eigenen Bedürfnis des Arbeitnehmers dienend zu betrachten (so aber Wiese aaO). Sie sind notwendig für die Wiederherstellung des Zustands vor der Tätigkeitsaufnahme und beenden lediglich dessen insgesamt fremdnützige Veränderung.

Der Kläger ist arbeitsvertraglich und arbeitsschutzrechtlich verpflichtet, während seiner Tätigkeit als Fahrer und Müllwerker genau vorgeschriebene Schutzkleidung zu tragen, diese nur im

Umkleideraum des Betriebes anzulegen, sie nach Tätigkeitsende dort zurückzulassen und sich selbst aus hygienischen Gründen einer gründlichen Körperreinigung zu unterziehen. Umkleiden und Waschen vor und nach der vertraglich geschuldeten Haupttätigkeit sind für ihn fremdnützig und stellen damit "Arbeit" dar.

4. Die Klageforderung ist gleichwohl nicht begründet. Es fehlt an der weiteren Voraussetzung des § 612 Abs. 1 BGB, daß diese Arbeit den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten war.

a) Die Vergütungserwartung nach § 612 Abs. 1 BGB ist anhand eines objektiven Maßstabs unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung und der Stellung der Beteiligten zueinander festzustellen, ohne daß es auf deren persönliche Meinung ankäme (BAG 17. November 1966 - 5 AZR 225/66 - BAGE 19, 126, 128; ErfK-Schlachter aaO Rn. 11).

b) Die Tatsachengerichte haben bei der Prüfung der "Vergütungserwartung den Umständen nach", ähnlich wie bei anderen "unbestimmten Rechtsbegriffen", einen nur eingeschränkt überprüfbaren Beurteilungsspielraum. Ihre Beurteilung ist in der Revisionsinstanz lediglich darauf hin zu überprüfen, ob sie nach Maßgabe der gesetzlichen Auslegungsregeln und anerkannten Auslegungsgrundsätze alle relevanten Umstände widerspruchsfrei gewürdigt und keine sachfremden Erwägungen einbezogen hat (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 3. Juni 1998 - 5 AZR 656/97 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 97; BAG 19. Juni 1991 - 2 AZR 127/91 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 53).

Im Streitfall hat das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang keine Feststellungen getroffen und Würdigungen vorgenommen. Es hat seine Entscheidung im Kern darauf gestützt, daß der Kläger während des Umkleidens und Waschens nicht die geschuldete Tätigkeit als Fahrer und Müllwerker erbringe. Die Vorschrift des § 612 Abs. 1 BGB hat es nicht eigenständig geprüft. Eine tatrichterliche Beurteilung des Bestehens einer Vergütungserwartung liegt deshalb nicht vor. Stehen die dafür notwendigen Umstände aber fest und sind besondere, bisher nicht aufgeklärte Umstände des Einzelfalls, die der Beurteilung eine besondere Richtung geben könnten, nicht ersichtlich, so ist das Revisionsgericht nicht gehindert, die unterlassene Beurteilung selbst anzustellen (BAG 22. April 1998 - 5 AZR 478/97 - BAGE 88, 279, 286; BAG 17. November 1966 - 5 AZR 225/66 - aaO).

c) Eine objektive Vergütungserwartung für die Zeit, die der Kläger für Umkleiden und Waschen benötigt, besteht nicht. In diesem Zusammenhang ist von besonderer Bedeutung, daß für die Betriebe der Entsorgungswirtschaft jedenfalls seit dem 1. September 1996 Tarifverträge gelten und diese zwar - wie dargelegt - Bestimmungen zu Umfang und Lage der Arbeitszeit der Beschäftigten, aber keinerlei Regelungen darüber enthalten, welche Tätigkeiten zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehören sollen. Den Tarifvertragsparteien sind die besonderen tatsächlichen Umstände bekannt, die mit einer Beschäftigung als Fahrer und Müllwerker verbunden sind. So treffen § 8 und § 15 BMTV Regelungen über Erschwerniszuschläge für "außergewöhnliche Arbeiten" und zur Arbeits- und Schutzkleidung der Beschäftigten. An dem Umstand, daß die Tarifvertragsparteien dennoch die notwendigen Umkleide- und Waschzeiten nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit erklärt haben, kann die Beurteilung des Bestehens einer objektiven Vergütungserwartung nach § 612 Abs. 1 BGB nicht vorbeigehen. Das Fehlen einer tariflichen Regelung ist auch nicht dadurch erklärlich, daß die Tarifvertragsparteien hätten annehmen dürfen, eine Vergütungspflichtigkeit solcher Zeiten sei selbstverständlich. Den

Tarifvertragsparteien des Jahres 1996 mußte die Zurückhaltung der einschlägigen Rechtsprechung bekannt sein. Ihre eigene Nichtregelung kann deshalb für die Rechtsanwendung nur als Ausdruck fehlender Vergütungsbedürftigkeit verstanden werden. Im übrigen ist nicht auszuschließen, daß die Erforderlichkeit von Umkleide- und Waschzeiten die Höhe des regulären Tariflohns beeinflußt hat und sie auf diese Weise abgegolten werden.

Anhaltspunkte für eine gegenteilige Verkehrssitte bestehen nicht. Betrieblich notwendige Umkleide- und Waschzeiten werden regelmäßig nicht vergütet, soweit dies nicht ausdrücklich vereinbart ist. Auch im öffentlichen Dienst beruht die Vergütungspflichtigkeit allein auf § 15 BAT und seiner Definition des Beginns der Arbeitszeit. In Branchen, die mit der Entsorgungswirtschaft im Hinblick auf die Notwendigkeit von Schutzkleidung und gründlicher Körperreinigung vergleichbar sind, bestehen teilweise sogar Regelungen über die vergütungsrechtliche Unerheblichkeit von Umkleide- und Waschzeiten. So ist nach § 8 des Manteltarifvertrages für den rheinisch-westfälischen Steinkohlebergbau vergütungspflichtige Arbeitszeit die Zeit zwischen Beginn der Seilfahrt bei der Einfahrt und Wiederbeginn der Seilfahrt bei der Ausfahrt. Sie ist von erheblichen Zeiten des Umkleidens und Waschens umrahmt. In § 11 Nr. 2 des Manteltarifvertrages für Mitarbeiter im Rheinischen Braunkohlebergbau heißt es ausdrücklich: "Die für Umkleiden und Waschen erforderliche Zeit rechnet nicht als Arbeitszeit". Demgegenüber wird nach § 6 des Bundesmanteltarifvertrags für Arbeitnehmer in der Chemischen Industrie dann, wenn "infolge besonders starker Verschmutzung oder aus gesundheitlichen Gründen eine sorgfältige Reinigung erforderlich (ist), täglich eine bezahlte Waschzeit gewährt". Näheres ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Die Beispiele zeigen das Fehlen einer einheitlichen Verkehrssitte. Für den Kläger ist die von ihm benötigte Zeit für Umkleiden und Waschen nach den gesamten Umständen nicht vergütungspflichtig. Insoweit bedürfte es ausdrücklicher einzel- oder kollektivvertraglicher Regelungen.